

Expertinterview Almende 8 april 2009

Judith Engelsman

- verantwoordelijk voor personeelszaken van Almende en nieuwe dochters
- zowel werving (Almende benadert kandidaten zelf) als sollicitanten (kandidaten reageren op een vacature)
- met medewerkers: tussentijdse gesprekken, coachingsgesprekken, loopbaangesprekken, ontslaggesprekken
- praat veel met managers en leveranciers van personeel

salaris

- geen salarisschalen, maar van tevoren bepaald startsalaris
- wordt elk (half?) jaar bepaald, gebaseerd op salarisiwijzers, advertenties, andere bedrijven, universiteit
- afhankelijk van opleidingsniveau (hbo/wo), jaren werkervaring, leidinggevend of niet
- de werkgever kan het beste zeggen wat je binnen het bedrijf waard bent

selectiecriteria, belangrijkste voor Almende

- enthousiasme, het gaat de kandidaat om de inhoud van de baan. pas dan is onderhandeling mogelijk
- als arbeidsvoorwaarden primair doel zijn, is het direct mis. wat zijn mogelijke oorzaken? gebrek aan vertrouwen, invloed van vrienden met een lease-auto etc., schatten ze hun eigen waarde wel goed in?
- kandidaat legt verbanden tussen Almende en eigen ervaring
- het zou mooi zijn als kandidaat herinnerd moet worden aan onderhandelen over arbeidsvoorwaarden
- kandidaat heeft zich verdiept in het bedrijf
- Almende is een soort non-profitorganisatie en is niet zuinig in de salariering. als dat niet duidelijk gemaakt kan worden is dat een dealbreaker
- past de kandidaat inhoudelijk bij de baan
- past de kandidaat qua persoonlijkheid in het team
- communicatieve vaardigheden zijn niet belangrijk voor programmeurs en systeembeheerders etc.

concurrentie

- universiteit: vrije dagen, pensioenregeling, salaris (voornamelijk voor promovendi), doorbetaald ouderschapsverlof
- bedrijfsleven: trainingstraject

voordelen Almende

- carrièreplanning/loopbaanperspectief, veel vrijheid in wat voor werk je doet
- er is niet zoiets als UFO, je kunt alle kanten op, ook regelmatig naar dochters, er is ook contact met universiteiten
- makkelijk met verlofregelingen
- boekenbudget: 500 euro per medewerker per jaar

issues

- salaris
- latere startdatum
- sabattical: als het past in de werkzaamheden
- regelingen voor kinderen, ouderschapsverlof
- pensioen (50/50 of geheel voor de werkgever)

- conferentiebezoek voor eerder geschreven paper
- cursussen: is budget voor, binnen grenzen, niet vastomlijnd
- reiskosten: krijgen ze gewoon als ze erom vragen
- collectieve verzekering: is er niet, wordt ook niet naar gevraagd

in principe niet onderhandelbaar

- parttime werk: alleen bij uitzondering mogelijk (topsporters, muzikanten)
- werktijden
- thuiswerken
- zekerheid (vast contract)

afhankelijkheden

- geen

kandidaten over het algemeen

- kandidaten komen binnen met in hun hoofd wat ze willen (m.b.t. salaris, werktijd, regelingen voor studie of kinderen)
- kandidaten weten waar het over gaat
- bij eerste gesprek refereert kandidaat vooral aan zichzelf. gegeven info komt niet of later aan. pas later, na 1-2 dagen komen er vragen
- kandidaten hebben weinig gevoel voor belangen Almende (zou wel prettig zijn), bijvoorbeeld terughoudendheid bij investering (laptop)
- kandidaten met meer werkervaring zijn vaak hebberiger, ze hebben geleerd dat doordrammen effect heeft
- kandidaten denken vaak dat reiskostenvergoeding verplicht is maar dat is niet zo
- soms komen kandidaten met wetgeving (bijv. over behoud van vakantiedagen bij langdurige ziekte), en dan moet het bedrijf soms bakzeil halen
- soms snapt iemand niet waarom hij benaderd wordt

procedure

- Judiths idee is hetzelfde voor iedereen
- meeste gaat op werving (cv-sites, LinkedIn), minder sollicitatie
- arbeidsvoorwaarden pas na eerste gesprek
- soms concurrerend aanbod van huidige werkgever, dan haken ze vaak af
- bij eerste gesprek wordt vast startsalaris genoemd. meestal akkoord, soms tegenbod met allerlei argumenten. soms lukt het
- punten waarop het vast kan lopen (vanuit het perspectief van de kandidaat): salaris, zekerheid: Almende begint altijd met een contract voor zes maanden, pas daarna eventueel vast

mensen met autistische trekken

- goede onderhandelaars
- kunnen goed verwoorden wat ze willen
- blijven neutraal
- kunnen vaak herhalen wat ze willen
- je moet zaken concreet weergeven

typische voorbereiding kandidaten

- over het algemeen slecht voorbereid, maar wisselend: als benaderd door Almende vaak blanco, als in de molen van solliciteren (moeite om baan te vinden) weinig voorbereid, als zelf gericht gesolliciteerd goed voorbereid
- soms vooral goed voorbereid op onderhandeling

- soms wordt een belachelijk hoog salaris gevraagd. twee mogelijkheden:
- kandidaat kent zichzelf te hoge waarde toe
- drempel om niet door iedereen benaderd te worden. dan komen we er wel uit
- niet nagedacht over hun waarde en bijbehorend salaris
- niet nagedacht over wat ze willen (inhoudelijk)

ideale voorbereiding

- kandidaat heeft zich verdiept in het bedrijf
- kandidaat begint niet over arbeidsvoorwaarden, maar gaat eerst in op de inhoud
- voor tweede gesprek: wel graag goed voorbereid: map met arbeidsvoorwaarden doorgelezen, duidelijk of ze het er wel of niet mee eens zijn

wat wordt niet gevraagd maar is wel belangrijk

- aan wie rapporteer ik: er is wel veel vrijheid bij Almende, maar er is wel een leidinggevende aan wie gerapporteerd moet worden
- wat is mijn loopbaanperspectief bij jullie: Judith begint er dan zelf over, vooral als salaris een knelpunt is
- verlofregelingen: zijn soepel bij Almende: Judith begint er dan zelf over, vooral als salaris een knelpunt is

sfeer/emotie

- heel belangrijk
- controleren of eerste indruk klopt door vragen te stellen
- bij slechte sfeer stelt Judith (bereidheid tot) onderhandelen uit
- als een kandidaat te veel de leiding neemt of erg zenuwachtig is probeert Judith er wat aan te doen
- als iemand verbindingsen maakt, kom je van nature in de samenwerkingsstand
- als de eerste indruk vervelend is, wordt het daarna nooit toch nog leuk

training personeelsmanager

- R&O: opleiding is nodig, je moet weten wat de regels zijn
- gesprekken: geen training nodig, je moet kunnen omgaan met belangen en belangen goed kennen, bewust vragen waarom de belangen zo zijn